

GPESS - Gestão de Pessoas

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO
ANTE O OLHAR DOS GESTORES**

RESUMO

O presente artigo apresenta um estudo sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pelo olhar dos gestores. Este estudo teve por objetivo analisar os fatores que levaram à contratação de PcDs e observar o clima organizacional das empresas que contam com a presença destes no seu quadro de funcionário. Os dados foram coletados através de uma entrevista semiestruturada, realizada de maneira presencial e remota, junto a sete funcionários que atuam no setor de gestão de pessoas em empresas de pequeno e grande porte. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas por meio da análise de conteúdo de Bardin na qual os resultados apresentam que, apesar do preconceito ainda existente, o surgimento da Lei de Cotas tem diminuído a exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e contribuído para a valorização destes funcionários dentro das organizações.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência, Mercado de Trabalho, Inclusão, Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

This article presents a study on the inclusion of people with disabilities in the labor market through the eyes of managers. This study aimed to analyze the factors that led to the hiring of PwDs and observe the organizational climate of companies that have their presence in their staff. Data were collected through a semi-structured interview, conducted in person and remotely, with seven employees who work in the people management sector in small and large companies. The interviews were recorded, transcribed and analyzed through Bardin's content analysis, in which the results show that, despite the prejudice that still exists, the emergence of the Quota Law has reduced the exclusion of people with disabilities in the labor market and contributed to the valorization of these employees within organizations.

Key-Words: People with Disabilities, Labor Market, Inclusion, `People Management.

I. INTRODUÇÃO

O termo PCD, também conhecido como pessoas com deficiência, surgiu em 2010 e é usado para se referir a toda pessoa com um ou mais tipos de deficiências. Segundo o Censo de 2010, hoje existem mais de 45 milhões de brasileiros que possuem deficiência, porém somente 1% desses possuem trabalho.

Por anos as pessoas com deficiência sofrem com a intolerância no cotidiano e ainda mais na área profissional. No ano de 1991 foi criada a Lei de Cotas para a inclusão das PCDs no mercado de trabalho, muitos não conseguem nem concluir as admissões e até mesmo à contratação por conta do preconceito. A lei existe há 20 anos e ela é obrigatória para empresas com mais de 100 funcionários, onde de 2% a 5% devem ser pessoas com deficiência.

Para a implantação de PCDs no mercado de trabalho há vários quesitos necessários, sendo eles, o incentivo e a qualificação os principais. Na parte de qualificação a educação é a peça chave onde é preciso ter profissionais com capacidade adequada para instruir essas pessoas para uma melhor relação social e profissional. E o incentivo é outra parcela essencial, ao qual está direcionado a família e também ao governo, onde a família proporciona a base (social, cultural e econômica) e o governo os cursos que auxiliam na profissionalização das PCDs.

Um dos desafios passados pelas pessoas com deficiência, é apesar de que seja lei, existem empresas que não exercem essas normas dando a explicação de que essas pessoas não teriam a capacidade de exercer tais serviços. E tem os que contratam e não possuem a infraestrutura e o acesso necessário para a melhor adaptação das PCDs nas suas funções, além de destinarem as pessoas com deficiência somente a cargos operacionais, relatando não terem o potencial para áreas gerenciais.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

1. Conceito: Pessoas com Deficiência

Deficiência: Existem as físicas, intelectuais/mentais, visuais, auditivas ou até mesmo múltiplas, podendo ser congênitas ou não, definidas, consoante o Decreto 3.289/99, como toda perda ou irregularidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica que gere incapacidade, total ou parcial, impedindo a pessoa de garantir sozinho o atendimento as suas necessidades de uma vida individual ou social normal, podendo ser permanente ou temporária.

Na deficiência temporária é possível tratar por meio de cirurgia ou tratamento. Já a deficiência permanente é onde ocorreu ou consolidou depois de um tempo, que possa impedir a recuperação mesmo havendo tratamento.

Segundo Bechtold e Weiss (2003, p.4), o indivíduo com deficiência é:

(...) Aquele que apresenta em caráter temporário ou permanente significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social, necessitando por isso, de recurso especializado para desenvolver seu potencial e superar ou minimizar suas dificuldades.

PcD é uma sigla que remete à Pessoa com Deficiência. Emprega-se ao se referir às pessoas com limitações permanentes (pessoas com deficiência visual, auditiva, física ou intelectual). As limitações são consideradas permanentes quando a

pessoa já nasce com ela ou adquire durante a vida (acidentes ou alguma doença). Entretanto, não tem cura, então a pessoa deve se adaptar à essa circunstância.

Antes, aqueles que possuíam essas características eram chamados de “portadores de deficiência”, porém, esta terminologia não se usa mais. A terminologia usada atualmente, PcD, foi assumida por conta da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência das Nações Unidas, em 2006 e desde então, esse se tornou o termo correto. Esta denominação foi adotada visto que a deficiência é apenas mais uma característica que a pessoa possui.

1.1 Pessoas com deficiência no Brasil

De acordo com o Censo 2010, 24% da população (aproximadamente 46 milhões de brasileiros) declararam ter algum grau de dificuldade em ao menos uma das aptidões examinadas (visão, audição, locomoção ou deficiência mental/intelectual). Já as pessoas que possuem grande ou total dificuldade de visão, audição, locomoção ou deficiência mental/intelectual, representa a 6,7% da população, ou seja, são mais de 12,5 milhões de brasileiros.

Em 2010, os deficientes visuais estavam presente em 3,4% da população, onde possui 35,7 milhões de pessoas e 6,5 milhões alegam ter dificuldade de forma severa, 6 milhões afirmaram que tinham dificuldade de enxergar e mais de 506 mil serem cegas; já os deficientes motores em 7%, com mais de 13,2 milhões de pessoas afirmam ter algum problema, sendo que a deficiência motora severa foi alegada por mais de 4,4 milhões de pessoas e entre essas, mais de 734,4 mil não conseguem se locomover e mais de 3,6 milhões possuem grande dificuldade de se movimentar; e os auditivos em 5,1%, cerca de 9,7 milhões de pessoas, onde 2,1 milhões declararam como severa e destas 344,2 mil são surdas e 1,7 milhão tem grande dificuldade; e os deficientes mentais/intelectuais com 1,4%, tem mais de 2,6 milhões de brasileiros.

Considerando as pessoas com alguma dificuldade nessas aptidões, vê-se que 18,8% da população demonstrou dificuldade em enxergar, 7% em locomoção e 5,1% em ouvir.

De acordo com a Pesquisa de Informações Básicas Municipais, em 2014, a maioria das prefeituras não fomentam políticas de acessibilidade, assim como lazer que possui 78%, turismo acessível (96,4%) e geração de trabalho e renda ou inserção no mercado de trabalho (72,6%). Mesmo sendo importante e existindo a obrigatoriedade legal, essa inclusão continua pequena. Somente 403.255 estão empregados, correspondendo, apenas a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país.

Posto que só as pessoas com deficiência intelectual vêm elevando seu espaço no mercado de trabalho formal. De 25.332 foi para 32.144, de 2013 para 2015, dados disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Conforme a Lei de Cotas (Lei nº 8213/1991), caso a organização ter entre 100 e 200 funcionários, 2% das vagas serão asseguradas a beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência. A porcentagem mudar conforme o total de contratados, chegando a 5% se houver mais de 1.001 empregados.

No mercado de trabalho as pessoas com deficiência são apenas 0,9% do total de carteiras assinadas. O ponto positivo é que está havendo mudanças graças a nova política de contratação das instituições. De acordo com os dados do Ministério do Trabalho, 418,5 mil PcDs encontravam-se empregados no Brasil, 3,8% mais do que registrado em 2015.

2. Lei de Cotas

Historicamente, o Brasil foi marcado por uma visão preconceituosa e excludente no que diz respeito às pessoas com deficiência uma vez que eram obrigados a viver à margem da sociedade, sem seus direitos sociais reconhecidos. Essa realidade sofreu mudanças ao longo do tempo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que implementou as primeiras políticas assistencialistas para as PcDs e “começou a considerar uma participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, no que tange a educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho” (BAHIA, 2006).

Hoje, o trabalho das Pessoas com Deficiência (PcD) no Brasil está sustentado pela Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas. Desde 1991, a Lei determina que empresas com mais de 100 (cem) funcionários tenham uma cota de contratação de pessoas com deficiência entre 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento). As proporções variam de acordo com a quantidade de trabalhadores: de 100 a 200, a reserva legal é de 2%, de 201 a 500, de 3%, de 501 a 1.000, de 4% e acima de 1.001, de 5%.

Para efeito do Art. 4º do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias: Deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla. Pessoas com mobilidade reduzida, isto é, aquelas que não se enquadram no conceito de pessoa portadora de deficiência e tenham dificuldade de movimentar-se permanente ou temporariamente, também são amparadas pela Lei de Cotas.

A Lei vigora há mais de 20 anos, entretanto, algumas organizações não a cumprem com a justificativa de que não há mão de obra qualificada para os postos de trabalho. Verifica-se, contudo, que muitas empresas carecem do preparo na qualificação dos gestores para atender as pessoas com deficiência, assim como na estrutura física direcionada à acessibilidade.

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI (SASSAKI, 2006).

Compreende-se que antes o preconceito e a falta de inclusão das pessoas com deficiência nas instituições foram situações usuais, e hoje, com a CLT que favorece a empregabilidade de PCDs nas empresas, o número de empregados aumentou, mas não o suficiente. Em 1991 a Lei de Cotas foi criada, com o princípio de que uma empresa com mais de 100 funcionários tenha de 2% a 5% de empregados PCDs, onde também incluem as pessoas com mobilidade reduzidas nessa lei. Mesmo existindo há mais de 20 anos, muitas organizações não possuem funcionários com deficiência e culpam a mão de obra por não ser qualificada. Além da falta de acessibilidade, tanto na parte estrutural quanto na carência de profissionais para o auxílio à adaptação das PCDs nas instituições.

3. Desafios na inclusão de PcDs no Mercado de Trabalho

Independente do tipo ou grau de deficiência, a inclusão no mercado de trabalho é um direito de todos. As legislações que protegem os direitos das pessoas com deficiência constituem o fundamento para uma sociedade igualitária, no entanto,

algumas corporações não introduziram essa identidade. Em virtude do preconceito ainda existente, a deficiência é em muitos casos vista como incapacidade e inabilidade, configurando então um cenário desafiador uma vez que as pessoas com deficiência precisam lutar para mostrar que são capazes de realizar com excelência os seus trabalhos, tanto quanto qualquer outro funcionário.

Embora a obrigatoriedade legal seja de suma importância, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é pequena. Apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país. Segundo Werneck (2003),

Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum.

Muitas pessoas com deficiência percebem que as organizações os contratam somente para o cumprimento da Lei de Cotas e não identificam prestígio em suas qualificações. Com isso, alguns deficientes recebem propostas de trabalho que são incompatíveis com seu perfil profissional, contrárias às suas competências e experiências. A maior parte das vagas destinadas às PcDs é operacional e raramente prestam serviços gerenciais, visto que alguns gestores não consideram inserir esses profissionais em cargos estratégicos por julgar que são menos produtivos, competentes e geram maior custo de acessibilidade.

Outro grande desafio é a carência de uma infraestrutura adequada para receber pessoas com deficiência nas organizações, como banheiros adaptados, rampas de acesso para cadeiras de rodas, sinais sonoros para deficientes visuais, informações em Braille e intérpretes da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Segundo Gil (2002),

A eliminação de barreiras arquitetônicas aumenta a integração, melhora a produtividade e o desempenho das funções em uma empresa. Mais que isso, traduz uma visão empresarial e uma cultura de inclusão que se expressa naquele ambiente.

Aponta-se que ainda sendo muito importante a implementação da Lei de Cotas, por oferecer um crescimento na igualdade, várias entidades não seguem o que é imposto por lei para minimizar essa situação, por conta do preconceito ainda atual. Com essa discriminação as PCDs estão sempre buscando declarar a capacidade de assumir cargos em que diversas empresas não querem proporcionar esse espaço. E sem considerar que, algumas instituições, contratam uma PCD para realização do que se impõe na norma e até relatam não encontrar qualidade na realização dos trabalhos feitos por uma pessoa com deficiência. Além de disponibilizarem, na sua grande maioria, áreas operacionais e menos áreas gerenciais, mostrando a falta de confiança. Ainda que levando em conta a falta de uma infraestrutura adequada para os funcionários, e até clientes, com deficiência.

4. Qualificação para trabalhar

No país existem muitas universidades e cursos profissionalizantes, pagos e não pagos, para que todos possam ter a qualificação correta para o mercado. O conhecimento sobre novidades de seu setor de trabalho também é algo importante

para se manter sempre atualizado. E essa qualificação por muita das vezes é um empecilho para o processo de empregar as PcDs. O empregador, em sua grande maioria, acredita que eles não possuam a qualificação necessária para as necessidades da empresa.

Além dos fatores individuais, econômicos e sociais, outro aspecto que dificulta a inserção da PcD no mercado de trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional. (Tanaka, Manzini, 2005, p. 280)

Ao se tratar da escolaridade, têm muitos que não possuem o fundamental completo por conta das dificuldades e isso prejudica. Sendo que também, o essencial, é a educação básica. Tornando o processo mais desafiador. Mesmo no Brasil tendo oportunidades para esse desenvolvimento, favorecendo a educação inclusiva, os desafios enfrentados pelas PcDs e sua família na busca por uma educação de qualidade ainda é alta.

A educação inclusiva é permitir a interação com as pessoas com deficiência e as demais desde a infância, restringindo a preconceito e a discriminação. Além de fazer com que a PcD se relacione melhor com as outras pessoas. Em contrapartida, ainda existem educadores que não sabem como atender às características das pessoas com deficiência, atrapalhando a inclusão deles.

Pensando nesses problemas, algumas empresas criaram programas de educação, que não necessitam de um qualificação anterior para as pessoas com deficiência. Ajudando então nessa qualificação das PcDs.

5. Responsabilidade social das organizações

Trazer a diversidade em vista de combater o preconceito e gerar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho cabe às organizações, especialmente ao departamento de Recursos Humanos, que tem como função divulgar informações e capacitar os funcionários para o convívio diário com os novos colaboradores. Segundo Bahia (2006), "o princípio da inclusão se baseia na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e conhecimento".

Os gestores devem garantir que as vagas de emprego sejam igualitárias e contemplem todas as pessoas, deficientes ou não, e que todos sejam examinados da mesma maneira, sem benefícios ou desprestigiados, evitando o segregação por parte dos trabalhadores e administradores.

É necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos. (GIL, 2002)

A inclusão desses profissionais faz com que as empresas desempenhem a responsabilidade social e incorporem vantagens como a socialização no trabalho com os outros funcionários, humanização das organizações e quebra de uma visão discriminatória. Além disso, a convivência e a troca de experiências derivadas da diversidade proporcionam novas ideias e soluções para o trabalho.

Diante disso, a contratação e inclusão de pessoas com deficiências devem ser vistas como uma oportunidade para o crescimento das organizações e seus colaboradores.

III. METODOLOGIA DE PESQUISA

Em vista de atender ao objetivo de analisar a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, a interpelação metodológica atribuída no decorrer dessa pesquisa tem caráter descritivo e exploratório, visando possibilitar um maior entendimento acerca do problema com vista a torná-lo esclarecedor. A pesquisa exploratória estabelece critérios, métodos e técnicas para a elaboração de uma pesquisa e visa oferecer informações sobre o objeto desta e orientar a formulação de hipóteses (CERVO E SILVA, 2006).

Do ponto de vista da abordagem do problema, a pesquisa realizada é qualitativa, uma vez que é produtiva e fundamental para identificar e analisar o que ocorre com os fenômenos trabalhados e as relações que se estabelecem, proporcionando o incentivo ao desenvolvimento de novas concepções. Para Malhotra (2001), a pesquisa qualitativa é definida como uma técnica de pesquisa não estruturada, exploratória, baseada em pequenas amostras.

1. Instrumento de pesquisa

A coleta de dados foi feita através de uma entrevista semiestruturada, cujo roteiro está presente no apêndice deste trabalho. Para Manzini (1990/1991), a entrevista semiestruturada diz respeito a confecção de um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões relativas às circunstâncias momentâneas à entrevista.

O roteiro de entrevista é composto por 10 perguntas divididas em 3 (três) temas, são eles: Lei de Cotas, a pessoa com deficiência no mercado de trabalho e o colaborador com deficiência e o clima organizacional. As entrevistas foram realizadas de maneira presencial e remota, através de videoconferências, no mês de abril de 2020 e as transcrições foram registradas através da plataforma Google Forms.

2. Público

Participaram da entrevista 7 funcionários que atuam no setor de gestão de pessoas em empresas de segmentação de comércio e serviço do município de Campos dos Goytacazes, estado do Rio de Janeiro, em 2020. O quadro 1 apresenta os perfis dos funcionários entrevistados segundo os atributos: sexo, segmentação da empresa que atua e número de funcionários; este portanto constitui um valor aproximado em vista de preservar a confidencialidade da empresa. Dentre os participantes, observa-se o predomínio de profissionais do sexo feminino (71,43%), que atuam em segmentação de comércio (57,14%).

| Identificador | Sexo | Segmentação | Número de funcionários |
|---------------|-----------|-------------|------------------------|
| E01 | Feminino | Serviço | 400 |
| E02 | Masculino | Comércio | 20 |
| E03 | Masculino | Comércio | Acima de 1000 |
| E04 | Feminino | Serviço | 30 |
| E05 | Feminino | Comércio | 10 |
| E06 | Feminino | Serviço | 20 |
| E07 | Feminino | Comércio | 200 |

Quadro 1: Perfil dos entrevistados
Fonte: elaborado pelas autoras.

IV. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O método de análise de dados foi a Análise de Conteúdo de Bardin (2011, p. 47), definida como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Para a realização deste trabalho, foi elaborada anteriormente uma pesquisa bibliográfica para fundamentar a pesquisa de campo, com a finalidade de compreender mais sobre a temática e manter um contato mais próximo da realidade das empresas, a partir do olhar dos gestores de pessoas.

1. A prática da Lei de Cotas

A primeira etapa da entrevista consistia em identificar o cumprimento da Lei de Cotas nas empresas de grande porte e a contratação ou não de pessoas com deficiência nas empresas de pequeno porte, visto que estas não apresentam obrigatoriedade por lei. O critério utilizado pelo SEBRAE (2013) para identificar o porte

de uma empresa é o número de funcionários que ela possui. Sendo assim, é considerada uma empresa de pequeno porte aquela que possui 10 a 49 colaboradores; e empresa de grande porte acima de 100 colaboradores.

Dentre as empresas analisadas, os entrevistados E05 e E07 afirmaram não possuir nenhuma pessoa com deficiência no quadro de funcionários. O demais entrevistados apresentaram o tipo de deficiência e o grau de escolaridade, como exposto:

“Temos na nossa empresa deficiente auditivo, física e visual. Todos possuem o 2º (segundo) grau completo” (E01).

“Dois funcionários do sexo masculino, um com deficiência visual e outro com deficiência física. Analfabeto e ensino fundamental completo, respectivamente” (E02).

“No nosso quadro de funcionários temos homens e mulheres com deficiência física. Alguns com superior incompleto e outros já graduados” (E03).

“Há apenas um funcionário surdo e está cursando a faculdade” (E04).

“Temos um deficiente físico com 2º grau completo” (E07).

Ao perguntar sobre o conhecimento da Lei de Cotas, que confere benefícios as PcDs no Brasil, apenas duas empresas, sendo elas de pequeno porte, demonstraram insciência, representando 28,6% do total da amostra. Isto revela que a legislação é conhecida pela maioria e, principalmente, pelas empresas de grande porte, as quais há a obrigatoriedade das cotas. Contudo as empresas dos entrevistados E06 e E07 demonstram não cumprir a reserva legal de 2%.

Tendo em consideração as empresas que possuem PcDs, foi analisado que a maior parte das empresas optam por contratar pessoas com deficiência física considerada leve, que não necessita de grandes adaptações na estrutura física da organização e nos recursos que ela oferece. As pessoas com deficiência mental ou múltipla são as mais discriminadas e não foram mencionadas pelos entrevistados. Quanto ao grau de escolaridade, grande parte das empresas busca pessoas com qualificação e experiência, apresentando funcionários com 2º grau em diante, com exceção da empresa E02 que afirmou contratar também analfabetos.

Em vista de definir os motivos apresentados pelas empresas na contratação de pessoas com deficiência, foi identificada entre os entrevistados a obrigatoriedade por lei, a responsabilidade social e a confiança no potencial de trabalho.

“Contratamos para dar oportunidade a todos, além de sermos obrigados a cumprir cotas” (E01).

“O motivo da contratação foi gerar oportunidade de emprego. Acredito que a empresa precisa dar abertura para que esses funcionários adquiram experiência, pois eles tem qualidade e capacidade como qualquer outro” (E02).

“Faz parte do compliance da companhia. Equilíbrio de pessoas na inclusão social” (E03).

“Houve a necessidade de um professor para dar aula de Libras e ele se mostrou qualificado. Em momento nenhum foi visto dificuldade na contratação devido a deficiência, mas sim a capacidade do professor” (E04).

“A contratação se deu para promover a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, além de ser obrigado por lei” (E07).

Através da análise de dados foi possível observar que o cumprimento da Lei de Cotas foi um dos motivos apresentados por todas as empresas que possuem mais de 100 (cem) funcionários em seu quadro organizacional, enquanto aqueles que não possuem obrigatoriedade destacaram a responsabilidade social, isto é, o

compromisso da organização com o desenvolvimento da sociedade (E02), e a crença na capacidade do funcionário (E04). Nenhum dos entrevistados comunicou ter dificuldade na contratação.

Das duas empresas que não possuem pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, a entrevistada E05 afirmou que o motivo da não contratação foi a “falta de qualificação profissional no setor”. A entrevistada E06, apesar da obrigatoriedade da lei, alegou que “foi aberto para contratação mas não houve procura”. Com isso, percebe-se que, apesar progressiva presença de deficientes no ambiente organizacional, a Lei de Cotas ainda não é cumprida em todas as empresas.

2. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Em vista de analisar a atuação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foram identificados os seguintes cargos das PcDs nas empresas entrevistadas: financeiro, arquivista, recepcionista, telefonista (E01), entregador e auxiliar administrativo (E02), consultor de vendas (E03), professor (E04) e operador de loja (E07). De acordo com os dados obtidos é possível afirmar que a maioria dos cargos ocupados é operacional e não exigem formação ou qualificação específica, contudo, todos afirmaram existir a possibilidade de crescimento e promoção de cargos na empresa, tal como os demais funcionários.

“Nos departamentos de vendas e internos não existem limites para as PcDs. Nos demais departamentos como área produtiva, depende do nível e extensão da deficiência” (E03).

Buscando relacionar os cargos ocupados e o tipo de deficiência que os funcionários possuem, foi indagado aos entrevistados se havia algum tipo de deficiência que a empresa não conseguiria incluir, isto posto, as respostas transmitidas foram as seguintes:

“Deficiência mental. É bastante complicado inserir essas pessoas no mercado de trabalho e na maioria das vezes o tempo não nos permite acompanhá-los no dia a dia” (E01).

“Dependendo da deficiência física existem áreas que não são acessíveis” (E02).

“Deficiência visual, intelectual, múltipla e autismo no nível mais agressivo” (E03).

“Se a pessoa com deficiência for qualificada ou estiver apta a fazer o serviço, não há problema nenhum” (E04).

“Deficiência visual e mental, devido ao tipo de serviço que é prestado na empresa” (E05).

Os entrevistados E06 e E07 afirmaram conseguir incluir qualquer tipo de deficiência, pois oferecem ferramentas de acessibilidade ou fariam as adaptações necessárias. Segundo Trevisoli (2008), dependendo da área de atuação da empresa, o trabalhador não pode ser aproveitado para todos os tipos de tarefas devido a necessidade de qualificação. Entretanto, declarar que a qualificação por si só é uma das principais causas da não inclusão de determinados tipos de deficiência nas empresas é desconsiderar todo o contexto que compreende sua contratação e as barreiras estruturais existentes, uma vez que algumas empresas não se mostraram dispostas a realizar mudanças arquitetônicas no ambiente de trabalho.

Tendo por objetivo a inserção da pessoa com deficiência no ambiente organizacional, além da oferta de vagas, são necessárias ferramentas de

acessibilidade para a atuação profissional de PcDs, isto é, condição ambiental adequada ao acesso e circulação de todos. Com isso, as empresas afirmaram possuir as seguintes ferramentas:

“Fones de ouvido, teclados em Braille, rampas de acesso e outras” (E01).

“Todas as ferramentas disponíveis para deficientes” (E03).

“Funcionários que saibam Libras, rampas de acesso e banheiro adaptado” (E04).

“Rampas de acesso, telefones adaptados com teclados de alto relevo e sinais sonoros, tradução automática do site para Libras” (E06)

Os entrevistados E02, E05 e E07 declararam que a empresa não dispõe de nenhuma ferramenta de acessibilidade. Assim, essas empresas teriam dificuldade de inserir pessoas com deficiência que necessitem de algum recurso específico que o auxilie na realização de suas tarefas.

No que diz respeito à adaptação do colaborador com deficiência na sua função, somente os entrevistados E01, E03 e E06 informaram ter na empresa um funcionário próprio para este papel. Analisa-se, portanto, que algumas empresas não estão verdadeiramente preparadas para a inserção e inclusão de PcDs nas organizações.

3. O colaborador com deficiência e o clima organizacional

O clima organizacional concerne na percepção coletiva que os membros da empresa têm em relação a esse ambiente, influenciando a motivação e o comportamento dessas pessoas. Dessa forma, com a finalidade de identificar a visão dos gestores em relação ao clima organizacional após a contratação das pessoas com deficiência, foi perguntado como se dá o relacionamento interpessoal dessas com os demais funcionários.

De maneira unânime, os entrevistados informaram que “todos interagem muito bem” (E07) e que as limitações são esquecidas no ambiente de trabalho. Contudo, ao indagar o entrevistado E04 se há alguma dificuldade na comunicação do funcionário surdo com os demais, foi relatado que “nem todos sabem Libras, mas o professor consegue fazer leitura labial e isso ajuda muito. Quando ele precisa de algo na recepção, os próprios alunos do curso fazem a interpretação para ele”. Isto posto, há um contrassenso com o discurso anterior por demonstrar que ainda existem barreiras na adaptação de PcDs.

Ainda assim, são descritos pelos entrevistados diversos benefícios para o clima organizacional após a contratação dos colaboradores com deficiência, tais como: pontualidade, motivação, paciência e inspiração.

“Percebemos que o setor onde eles trabalham possui equipes sempre dispostas a ajudar no que for preciso” (E01).

“A força de vontade é maior, eles querem sempre fazer as coisas com excelência” (E02).

“O principal é gerar um nível de motivação maior do restante da equipe e na organização em si” (E03).

“O deficiente faz parte da sociedade como um todo, então o trabalho dele nos ensina que todos somos capazes e que devemos respeitar as diferenças. É um verdadeiro exemplo de superação” (E04).

“Tem igualdade entre os demais funcionários. O ambiente de trabalho fica mais alegre, amigável e humano, diminuindo a concorrência feroz e fazendo com que um aprenda com o outro” (E07).

Os benefícios adquiridos com a contratação de colaboradores com deficiência são notáveis por todos os colaboradores, como observado através da análise de dados. Esses benefícios dizem respeito à execução da atividade fim pelo funcionário e, principalmente, à cooperação no ambiente empresarial promovido pelo mesmo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do estudo realizado, foi possível trazer a compreensão do conceito de pessoas com deficiência e sua presença no mercado de trabalho. Nesse cenário, analisou-se que mais de 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, mas apenas uma pequena parcela está inserida nas organizações.

Verificou-se que a Lei de Cotas, pautada pelos princípios da igualdade social, promoveu o aumento de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, porém, não garantiu a inclusão efetiva, uma vez que as vagas não contemplam todas as categorias e níveis de comprometimento. A necessidade de adaptação é um marcante fator que dificulta a contratação de pessoas com deficiência por resultar em custos na mudança estrutural da organização.

Mesmo diante das diversas conquistas de direitos pelas pessoas com deficiência ao longo da história, considerou-se que nem todas as empresas cumprem com o esperado pelo sistema de cotas pois não tem interesse ou não enxergam a PcD sob a ótica das suas competências e qualificações, mas sim pelas suas restrições ao trabalho. Entretanto, as organizações devem gerar oportunidades iguais a todos, com possibilidade de crescimento profissional, visto que verificou-se que a presença das pessoas com deficiências traz benefícios para as mesmas, tanto quanto para o ambiente organizacional.

Este artigo não produz considerações conclusivas visto que ainda há campo para estudo e não contempla a visão da própria PcD sobre a inclusão no mercado de trabalho. Contudo, evidencia-se que este trabalho viabilizou uma maior compreensão acadêmica e a reflexão do assunto com a finalidade de possibilitar maior esclarecimento aos gestores sobre o prestígio de gerar oportunidade de trabalho as pessoas com deficiência devido a estas terem competências para contribuir com o crescimento da organização, não somente pela obrigatoriedade da lei.

REFERÊNCIAS

BAHIA, M. S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARDIN, L.(2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

BECHTOLD, P. B. W., S. L. I. **A inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho**. Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG. Florianópolis, v. 1 n. 3, p. 1 – 10, ago. 2003.

CERVO, A.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Pearson, 2006.

CLEMENTE, C. A.; SHIMONO, S. O. **Trabalho de pessoas com deficiência e Lei de Cotas: Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. Osasco/SP, 2015. Disponível em: <<http://sindmetal.org.br/wp-content/uploads/2015/08/livro-TrabalhoPessoasDeficiencia.pdf>> Acesso em: 23 de abr. de 2020

GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2020.

LOSCHI, M. **Pessoas com deficiência: adaptando espaços e atitudes**. Agência IBGE Notícias, 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes>> Acesso em: 19 de mar. de 2020.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Censo demográfico de 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil**. 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/documentos/cinthia-ministerio-da-saude>> Acesso em: 19 de mar. de 2020.

PASTORE, J. **Oportunidade de trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: Editora LTr. 2000.

SARAIVA, A. **IBGE: deficientes ainda são minoria no mercado de trabalho**. Valor - Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2012/06/29/ibge-deficientes-ainda-sao-minoria-no-mercado-de-trabalho.qhtml>> Acesso em: 19 de mar. de 2020.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos** - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas: Como Vencer Os Desafios Da Contratação de Pessoas com Deficiência**. São Paulo: i.Social, 2009. Disponível em: <<https://vidamaislivre.com.br/uploads/isocial/livro-cotas.pdf>> Acesso em: 9 de mar. de 2020.

SEBRAE-NA/ Dieese. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013**, p. 17.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E.J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11, n.2, p.273-294, 2005.

TREVISOLI, A. **Lei de cotas para contratar deficientes precisa ser flexibilizada.** Portal dos Administradores, 2008 abr 08. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/lei-de-cotas-para-contratardeficientes-precisa-ser-flexibilizada/14842/>> Acesso em 10 de abr. de 2020.

VERDÉLIO, A. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho.** Agência Brasil – Brasília, 2017. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>> Acesso em: 19 de mar. de 2020.

WERNECK, C. **Você é Gente?**. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Tema 1: A prática da Lei de Cotas

- Há pessoas com deficiência na empresa?
- Tem conhecimento da Legislação que confere benefícios às pessoas com deficiência no Brasil?
- Qual o motivo da contratação de pessoas com deficiência na empresa?
- Você identifica alguma dificuldade na contratação destes funcionários?

Tema 2: A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

- Quais cargos são ocupados pelas pessoas com deficiência na empresa?
- Há algum tipo de deficiência que a empresa não conseguiria incluir?
- Quais são as ferramentas de acessibilidade utilizadas na empresa?
- Existe algum funcionário que auxilia as PcDs a se adaptarem na função?

Tema 3: O trabalhador com deficiência e o clima organizacional

- Como se dá o relacionamento das pessoas com deficiência com os demais funcionários?
- Você identifica algum benefício no ambiente empresarial após a contratação da PcD?